

Effettività ed *enforcement* nel diritto del lavoro multilivello.

Tra cronaca e storia

Verona, 20-21 novembre 2026



Università degli Studi di Verona

Caserma di Santa Marta – via Cantarane 24, Verona

Dipartimento di Scienze Giuridiche – via C. Montanari 9, Verona

Call for Proposals

La call per la sesta edizione del Convegno annuale di LLC muove dall'attualità del pensiero dei grandi giuristi del passato per esplorare uno dei problemi più pressanti del diritto del lavoro contemporaneo – e, più in generale, del diritto: come assicurare effettività ai diritti riconosciuti in ordinamenti giuridici multilivello, in corso di integrazione o già integrati. Non solo il diritto non è un ordine statico, ma un'opera viva, in continua trasformazione: esso si rinnova ogni volta che un soggetto o una comunità di soggetti si solleva a difendere un interesse comune. Per questo il diritto si configura come responsabilità collettiva e partecipazione al bene comune e ai beni comuni.

Questi temi sono stati ripresi da Stefano Rodotà in un indimenticato libro sul *“diritto di avere diritti”*, evocando il pensiero di Hannah Arendt, in termini di difesa dei diritti fondamentali in un contesto di crisi democratica e di poteri sovranazionali. La costruzione di uno spazio globale dei diritti dipende anche dalla capacità di organizzare soggetti sociali e di promuovere una cultura dei diritti condivisa. La conflittualità generativa e la lotta come processo di costruzione del diritto sono valorizzate nella rilettura di Jhering e della sua *“lotta per il diritto”* offerta da numerosi studiosi (tra i quali Femia, Addis, Ricciardi).

Parlare oggi di queste questioni alla luce delle opere di grandi pensatori e pensatrici significa spostare il confronto scientifico su un diritto del lavoro contemporaneo che si pone in dialogo costante con il suo passato, ma è nel contempo attento alle condizioni di oggi, e cioè **alle regole del lavoro in modificazione a livello nazionale e sovranazionale, con riguardo non solo ai tempi, modi e contenuti della regolazione multilivello ma anche ai meccanismi che ne garantiscono l'effettività e agli strumenti di enforcement, compreso l'enforcement affidato all'azione di soggetti privati.**

In questa prospettiva, il Convegno intende affiancare alla riflessione sui problemi più attuali del diritto del lavoro alcuni **“esercizi di memoria”**: riletture di opere, pensieri, tesi e figure scientifiche del passato (ovviamente anche ulteriori a quelli citati) capaci di offrire solide chiavi interpretative per le trasformazioni contemporanee della disciplina. Questa dimensione storica costituisce una linea trasversale ai diversi temi della call.

I temi che seguono vogliono offrire soprattutto delle tracce di riflessione e non sono da ritenersi esaustivi del possibile contenuto delle proposte.

- 1** **Un primo filone di riflessione riguarda il funzionamento in concreto delle diverse fonti multilivello dell'odierno diritto del lavoro e l'incidenza che esse hanno sui sistemi nazionali, anzitutto in termini di efficacia giuridica (diretta o indiretta).** Nella nostra materia, il declino del multilateralismo e il ritorno al nazionalismo e al bilateralismo si accompagnano, in modi per molti versi contraddittori, a **un rinnovato ruolo di strumenti internazionali di regolazione.** Si pensi alle Convenzioni dell'ILO, a talune Convenzioni ONU, come la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, e alle Convenzioni del Consiglio d'Europa, come la Convenzione di Istanbul, che intervengono su temi chiave per la disciplina: lavoro dignitoso, economia e lavoro delle piattaforme, disabilità, salute e sicurezza, violenza e molestie. A questo rinnovato protagonismo delle fonti internazionali corrisponde **una rinnovata attenzione da parte della dottrina e della giurisprudenza** per gli effetti che tali Convenzioni producono a cascata sui diversi ordinamenti nazionali e sull'ordinamento europeo. Analogo interesse riguarda l'incidenza, sui medesimi livelli di regolazione, degli strumenti di *soft law* adottati da organizzazioni sovranazionali, quali le linee guida dell'ONU e dell'OCSE in tema di *due diligence* e tutela dei diritti umani. In questo quadro si colloca anche il coinvolgimento **della Corte internazionale di Giustizia** nella controversia sulla natura del diritto di sciopero, culminata nello storico parere del 21 maggio 2026 con il quale è stata chiarita la sua natura di elemento essenziale della libertà di associazione dei lavoratori.
- 2** Questi sviluppi meritano di essere analizzati sia nel merito che avendo **riguardo ai meccanismi di raccordo che assicurano efficacia ed effettività** all'intervento delle istituzioni internazionali. Un particolare interesse riveste la questione cruciale della **diretta applicabilità o meno delle norme convenzionali** in assenza di un ordine di esecuzione o di una normativa interna di dettaglio e la loro valenza di **strumenti di interpretazione conforme / adeguatrice e di ausilio interpretativo** di concetti indeterminati. Pur in presenza in Italia di un orientamento consolidato che tende a escludere la natura di diritto vivente delle normative internazionali convenzionali se prive di strumenti di adattamento nazionali, meritano di essere discussi i tentativi intrapresi in altri ordinamenti di **superare la non invocabilità diretta davanti al giudice delle loro disposizioni.**

3 Spostando l'attenzione al **diritto del lavoro nell'Europa sociale**, anche qui l'analisi delle tendenze principali richiede di misurarsi con regole vincolanti e di *soft law*; politiche UE e nazionali; corti in dialogo, alla ricerca di un modello sociale europeo che garantisca una protezione effettiva ai diritti dei lavoratori. Il Convegno intende offrire un terreno di confronto e riflessione multidisciplinare sulla fase di **trasposizione interna delle più recenti direttive** (solo per indicare le principali: la direttiva sui salari minimi adeguati; le direttive su trasparenza e *gender pay gap* e sugli organismi di parità; la direttiva sul lavoro prestato tramite piattaforme digitali; la direttiva 2024/1712 concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, l'ormai avviata roadmap verso il "Quality Jobs Act") e di applicazione dei nuovi Regolamenti Ue (anzitutto, l'**AI Act**); **sugli effetti dell'entrata in vigore del Patto europeo sulla migrazione e l'asilo**, nonché sulle recenti modifiche al regolamento (CE) n. 883/2004 **relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale**.

4 Una particolare attenzione, anche in questo caso, merita il tema dell'**efficacia del diritto unionale, sia nella fase ascendente della sua trasposizione che in quella discendente della sua applicazione**. Quale spazio di discrezionalità sia lasciato agli Stati membri nella fase di adattamento delle norme europee e quali di tali norme siano da considerare direttamente applicabili e tali da rendere praticabili l'opzione della disapplicazione o quella del rinvio alla Corte costituzionale, è questione che si sta ponendo per tutte le direttive prima citate, lette in congiunzione con i principi generali dei Trattati (con uno speciale e nuovo rilievo attribuito al principio della *rule of law*) o con le disposizioni della Carta dei diritti fondamentali (in particolare con l'art. 47 della Carta, che assicura il diritto a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale).

5 In modo più o meno diretto, tutte le normative appena ricordate prestano grande importanza alla fase **dell'enforcement e dei suoi strumenti**. In verità questa attenzione all'**effettività** è propria da sempre della natura funzionalistica del processo dell'integrazione ma oggi la capacità di far rispettare le regole è diventata centrale. I fattori chiave di questa evoluzione includono la crescente complessità normativa, con l'approvazione di regolamenti molto dettagliati e pervasivi, in particolare nel settore digitale - ad esempio, il Regolamento sui servizi digitali e l'AI Act - e nella transizione verde (*European Green Deal*), che richiedono specifiche autorità di vigilanza;

nonché l'esistenza di regole frammentate o recepite in modo non uniforme nei 27 Stati membri, che nel campo del Mercato Unico possono creare vantaggi sleali e distorcere la concorrenza. Infine, le istituzioni europee (*in primis*, la Commissione) hanno adottato approcci più rigorosi per monitorare e sanzionare le violazioni dei Trattati e il mancato rispetto dello Stato di diritto e la violazione di principi fondamentali come l'eguaglianza di genere per proteggere i pilastri giuridici e valoriali dell'Unione. Esaminare le tecniche e gli strumenti sostanziali e processuali di enforcement e la portata degli obblighi di trasparenza, vigilanza e reporting costituisce dunque un campo di indagine da esplorare con spirito critico, in un'ottica necessariamente multidisciplinare.

6 È da segnalare il particolare e costante interesse delle diverse forme di **enforcement privato**, demandate a singoli cittadini, consumatori, lavoratori o associazioni e dirette a ottenere il risarcimento di un danno individuale o collettivo o la cessazione di un comportamento lesivo specifico, attraverso cause civili individuali, mediazioni sindacali e azioni collettive (*class action*). Due aspetti dell'*enforcement* privato meritano una particolare attenzione. L'*enforcement* privato, **nell'ambito della Corporate Sustainability Due Diligence**, si presenta come forma di **responsabilità sociale delle imprese**, mentre **l'enforcement tramite il dialogo sociale** rinvia alla storia peculiare delle relazioni collettive europee e al carattere istituzionalizzato del soggetto sindacale nel contesto dell'Unione.

Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva come forme di **joint regulation** ad opera degli attori sociali, in quanto espressione di potere normativo autonomo che l'Unione riconosce e sostiene come diritto fondamentale, sono presenti anche nelle normative di nuova generazione (AI Act, Direttive piattaforme, trasparenza, salario minimo adeguato e *Corporate Sustainability Due Diligence*), che vi fanno affidamento anche nella fase dell'*enforcement* dei diritti, con scelte normative però spesso non coerenti con l'importanza di tale funzione.

7 Quest'ultimo aspetto rinvia all'ultimo dei possibili temi del Convegno. Vorremmo che il nostro incontro annuale fosse anche l'occasione per riprendere alcuni dei temi fondamentali del **diritto collettivo del lavoro**, con una riflessione, anche di diritto comparato, sulla riscoperta della centralità della libertà sindacale come presidio della natura democratica dei nostri sistemi politici, nonché sulle vecchie e nuove questioni della rappresentanza sindacale e dello sciopero che accompagnano la costante tensione sul contratto collettivo, nel lavoro privato e nel lavoro pubblico.

Invio delle proposte

Per partecipare alla Call è necessario inviare un breve abstract, di lunghezza compresa tra 500 e 1.000 parole, redatto sia nella lingua in cui si terrà l'intervento sia in inglese. **La proposta potrà riguardare un singolo intervento oppure un panel, anche dedicato alla presentazione di un libro o di un progetto di ricerca.** Nel caso di proposta di panel, l'abstract dovrà indicare il titolo e il tema complessivo del panel, i nominativi e le affiliazioni dei partecipanti, nonché il titolo dei singoli interventi. In questa ipotesi la proposta dovrà essere rispettosa dell'equilibrio di genere e non potrà superare cinque partecipanti in assenza di moderatore (cinque relatori oppure quattro relatori e un/una *discussant*) ovvero sei partecipanti qualora sia previsto anche un moderatore. Il panel dovrà avere una durata complessiva di un'ora e trenta minuti, di cui venti/trenta minuti riservati alla discussione.

L'invio della proposta dovrà avvenire entro il **15 settembre 2026** mediante la compilazione dell'apposito modulo disponibile al seguente [link](#). In caso di problemi con l'invio tramite modulo, si prega di contattare il seguente indirizzo mail: LLC2026@labourlawcommunity.org.

Per favorire una partecipazione più ampia, è previsto un limite al numero di interventi: ogni partecipante potrà prendere parte a non più di due panel. Gli interventi potranno svolgersi in lingua italiana, inglese, francese, spagnola o portoghese.

Selezione

L'esito della selezione sarà comunicato ai partecipanti entro il **1° ottobre 2026**.

Iscrizione al convegno

Le quote di partecipazione al Convegno sono le seguenti:

- **Quota senior:** €50 + €60 per la cena sociale
- **Quota junior** (dottorandi e dottori di ricerca privi di occupazione retribuita): €30 + €35 per la cena sociale

Il comitato organizzativo ha deciso di esonerare dal pagamento della quota di partecipazione, cena sociale inclusa, le giovani studiose e i giovani studiosi che organizzano e presentano un panel selezionato (intendendo per tali dottorandi/e e coloro che – alla data del convegno – hanno conseguito il dottorato di ricerca da non più di otto anni).

Le iscrizioni dovranno avvenire entro il **20 ottobre 2026** mediante il seguente [link](#). In caso di problemi con l'iscrizione, si prega di contattare il seguente indirizzo mail: LLC2026@labourlawcommunity.org.

Informazioni aggiuntive



Sede del convegno

Venerdì 20 novembre 2026: Caserma di Santa Marta, via Cantarane 24, Verona

Sabato 21 novembre 2026: Dipartimento di Scienze Giuridiche, via C. Montanari 9, Verona



Come raggiungere Verona

Aereo: l'aeroporto di Verona-Villafranca "Valerio Catullo" (VRN) dista circa 12 km dal centro città ed è collegato alla stazione ferroviaria di Verona Porta Nuova tramite la navetta ATV Verona Airlink (linea 199), con corse ogni 20 minuti circa e un tempo di percorrenza di 15-20 minuti. In taxi il trasferimento dura circa 15-20 minuti.

Treno: la stazione di Verona Porta Nuova è servita da treni Alta Velocità, Intercity e Regionali, con ottimi collegamenti da Milano, Venezia, Bologna, Padova, Vicenza, Mantova e Trento; dalla stazione il centro storico e la zona di Veronetta (dove si trovano la Caserma di Santa Marta e il Dipartimento di Scienze Giuridiche) sono raggiungibili a piedi, in autobus o in taxi.

Taxi: [Radio Taxi Verona](#) – tel. 045 532666 (attivo 24 ore su 24).

Auto: è disponibile un parcheggio alla Caserma di Santa Marta; per avere l'accesso scrivere una mail al comitato organizzativo all'indirizzo LLC2026@labourlawcommunity.org.



Alloggi suggeriti

Zona Dipartimento di Scienze Giuridiche, sede del convegno di sabato 21 novembre, e in prossimità della stazione di Verona Porta Nuova:

Hotel Verona – Corso Porta Nuova 47, Verona

Hotel Firenze – Corso Porta Nuova 88, Verona

Hotel Mastino – Corso Porta Nuova 16, Verona

Hotel San Luca – Vicolo Volto San Luca 8, Verona

Boutique Hotel Trieste – Corso Porta Nuova 57, Verona

Hotel Colomba d'Oro – via Carlo Cattaneo 10, Verona

Hotel Europa – via Roma 8, Verona

Hotel Milano & Spa – Vicolo Tre Marchetti 11, Verona

Hotel Giulietta e Romeo – Vicolo Tre Marchetti 3, Verona

Hotel Bologna – Piazzetta Scalette Rubiani 3, Verona

Hotel Torcolo – Vicolo Listone 3, Verona

Date chiave

15 settembre 2026	Scadenza invio abstract/proposte di panel
1° ottobre 2026	Comunicazione esito della selezione
20 ottobre 2026	Iscrizione al convegno
20-21 novembre 2026	Convegno

Contatti

Per ulteriori informazioni scrivere alla mail:
LLC2026@labourlawcommunity.org

Comitato scientifico

Jaime Cabeza Pereiro, Laura Calafà, María Belén Cardona Rubert, Antonio Lo Faro, Piera Loi, Adalberto Perulli, Marco Peruzzi, Maria Luisa Vallauri.

Comitato organizzativo

Laura Calafà, Simone D’Ascola, Elia Masotto, Alberto Mattei, Marco Peruzzi, Venera Protopapa, Pietro Soresini, Riccardo Tonelli, Carlo Valenti, Giovanna Zampieri.